

Отраслевой профиль подготовки HR – специалистов как заказ работодателя

Пономарева О.Я.

*Уральский федеральный университет
имени первого президента России Б.Н.Ельцина*

В современных социально-экономических условиях кардинально изменился взгляд на место и роль менеджера по персоналу. Делопроизводство, являющееся долгое время основной деятельностью отделов кадров в российских компаниях, на сегодня является лишь незначительной частью сервисной функции такого специалиста. На первое место выходят формирование кадровой политики, рекрутмент, развитие и обучение, мотивационные технологии управления персоналом и ряд других кадровых задач компании. Все большее значение приобретают такие компетенции, как «работа над проектами», «умение устанавливать и управлять деловыми отношениями с партнерами», консалтинговые компетенции, в том числе, выявление потребностей внутренних клиентов или умение задавать «правильные» вопросы [1].

Сегодня профессиональное образование как социальный институт отвечает за развитие личностного потенциала человека, «пригодности» выпускника не к абстрактному рынку труда, а к работе в отрасли, его реализации на конкретном рабочем месте с новыми параметрами труда. Такой подход требует переосмысления функционального назначения профессионального образования в динамично изменяющихся условиях

инновационной экономики и уточняет педагогический заказ общества вузу к уровню профессионального образования специалиста. С одной стороны, его качественной характеристикой будет формирование мобильности специалиста в широком плане - обеспечение его социализации в динамично изменяющихся социально-экономических и социально-культурных условиях, а с другой – должна быть «заточка» на конкретную отрасль на основе реального диалога, результатов социального партнерства ученых, профессорско-преподавательского состава выпускающих кафедр вузов и работодателей. На сегодня существует нормативно-правовая база, которая определяет и ответственность и механизм такого взаимодействия в условиях модернизации образования.⁵⁰

В соответствие с этим на едином языке – языке компетенций сформулированы и образовательный и профессиональный стандарты⁵¹, что свидетельствует о необходимости консолидации усилий в достижении цели профессионального развития на этапе подготовки в вузе выпускающих кафедр и работодателей в подготовке специалистов к современному рынку труда. Принятие в 2007 г. выше указанных базовых законов (№307 – ФЗ и № 309 – ФЗ) закрепило механизм нового регулирования управления профессиональным образованием: первый закон (№307 – ФЗ) говорит об участии работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, а другой (№ 309 – ФЗ) – об изменении понятия и структуры государственного образовательного стандарта. Эти законы затвердили компетентностный подход к результатам образования.

В современных условиях рынка труда требуется переход от модели подготовки адаптивного поведения, формирующей умения человека «вписаться» в окружающую действительность, к модели профессионального развития, где акцент переносится на становление умений видеть, осознавать и оценивать различные проблемы, конструктивно решать их в соответствии со своими ценностными ориентациями. Это предполагает системную перестройку всего процесса вузовской подготовки для получения необходимого результата образования в виде компетенций будущего специалиста. Теоретическое и эмпирическое конструирование таких моделей является одной из инноваций в системе профессионального образования, требующей своей реализации в условиях перехода на образовательные стандарты высшего профессионального образования с 2011 года.

Анализ проектов ФГОС ВПО, а также ряда проектных и авторских исследований, проведенный нами ранее [2, С. 109-119, 203-214], показал, что имеются некоторые различия в требованиях к социально - личностным

⁵⁰ ФЗ № 309 от 01.12. 2007 г., ФЗ № 307 от 01.12.2007 г.

⁵¹ Макет ФГОС ВПО от 01.09.2008 г., Макет профессионального стандарта, № РП-46 от 28.06.2007 г..

компетенциям специалистов по областям подготовки. На основании этого анализа нами была сформулирована гипотеза о том, что в зависимости от отрасли народного хозяйства требования работодателей к личным качествам и компетенциям специалистов по управлению персоналом могут иметь различия.

Запрос на изучение отраслевой специфики модели компетенций специалиста по управлению персоналом (далее- К–модели HR–специалиста) сформировала практика трудоустройства наших выпускников. В течение последних 5 лет кафедра социальной антропологии и психологии подготовила для всех отраслей народного хозяйства свыше 520 менеджеров по управлению персоналом. При этом, около 30 % студентов всех форм обучения работают по специальности на выпускном курсе, а в первые 2 месяца по завершению обучения трудоустраиваются или получают продвижение в профессиональной или деловой карьере еще от 15 до 25 %. Анализ проблем трудоустройства выделяет в качестве прочих слабую ориентацию выпускников в специфике управления персоналом, а также требованиям к компетенциям специалистов служб управления персоналом в конкретных отраслях народного хозяйства.

Для проектирования предварительной К–модели HR–специалиста был учтен наш опыт предыдущей работы по формированию модели выпускника[2]. Было высказано предположение, что К–модель HR–специалиста может иметь трехкомпонентную структуру и включать качества личности, общекультурные и профессиональные компетенции. В состав предварительной модели нами были включены выше указанные 7 качеств личности, вошедших в модель выпускника УГТУ–УПИ. Они были дополнены тремя качествами личности, выделенными методом контент-анализа наиболее востребованных качеств HR–специалиста при открытии вакансии на Интернет–сайтах в порталах «работа»: работоспособность, обучаемость, мобильность. Перечень общекультурных и профессиональных (организационно-управленческих, информационно-аналитических, социально-психологических и проектных) компетенций был взят из проекта ФГОС ВПО по направлению подготовки «Управление персоналом», квалификация «бакалавр».⁵²

Исследование проводилось в октябре – мае 2009/2010 г.г.. В качестве метода исследования мы использовали анкетирование и подход к разработке анкеты, употребляемый нами ранее [2, С.131]. Респондентам предлагалось оценить качества личности HR–специалиста (по десятибалльной шкале), а также общекультурные и профессиональные компетенции по их значимости для профессиональной деятельности и уровню освоения в вузе (по четырехбалльной шкале).

⁵² Постановление Правительства РФ от 24 февраля 2009 г. № 142.

В исследовании приняли участие 180 работодателей предприятий города Екатеринбурга и Свердловской области – городов Алапаевска, Артемовского, Верхней Пышмы, Каменск-Уральского, Кировграда, Красноуфимска, Полевского, Среднеуральска, Ревды, Уфалея, в которых кафедра проводит подготовку специалистов по управлению персоналом.

Выборочную совокупность представляли 35 руководителей предприятий (высший менеджмент), 145 менеджеров (средний и низший менеджмент), из них 87 руководителей служб управления персоналом или их заместители 10 отраслей народного хозяйства: государственные структуры, банки, полиграфия, энергетика, строительство, телекоммуникации, транспорт, машиностроение, металлургия, торговля/услуги. Две последних отрасли составили 70% всей выборки в равных долях.

Обработка полученных данных проводилась с помощью пакета обработки социологических данных Vortex 8.0 и программы SPSS for Windows v.13.0. Представим результаты исследования ранжирования качеств личности по степени значимости их для профессиональной деятельности общей выборке и по отраслям «металлургия» и «торговля» (табл. 1).

Анализ полученных данных в общей выборке и по отраслям показал, что первые три ранговые места распределяются, в целом, идентично: наиболее важными качествами личности HR-специалиста: «ответственность», «трудолюбие» и «работоспособность». Дополнительно в число первых трех ранговых мест в торговой отрасли вошло такое качество личности, как «целеустремленность».

Таблица 1 - Результаты среднегруппового ранжирования качеств личности по выборкам (абсолютное значение)

№ п/ п	Качества личности	Среднее значение		
		общая	металлургия	торговля
1	трудолюбие	9,0	9,1	9,1
2	инициативность	8,0	7,8	8,1
3	уверенность в себе	8,5	8,4	8,4
4	самостоятельность	8,4	8,5	8,3
5	целеустремленность	8,9	8,8	8,8
6	ответственность	9,4	9,2	9,3
7	креативность	7,7	7,7	8,0
8	работоспособность	9,0	9,1	8,8
9	обучаемость	8,8	8,7	8,0
10	мобильность	8,3	8,4	8,4

Так же обращают на себя внимание различия в абсолютных значениях показателей трех качеств личности у работодателей торговой отрасли, а именно: «креативность» и «инициативность» оценили выше, а обучаемость значительно ниже чем работодатели металлургической отрасли. В свою очередь, работодатели отрасли «металлургия» более важными для профессиональной деятельности считают такие качества личности, как «обучаемость» и «самостоятельность». Объяснение предпочтению качеств личности в торговой отрасли, вероятно, можно искать в ее специфике - отрасль является конкурентной, жесткой, динамично изменяющейся, как правило находящей в руках частных собственников. HR-специалист в таких условиях должен быть способным преодолевать локальное сопротивление изменениям со стороны персонала организации. Для этого ему необходимы такие личные качества, как инициативность и креативность, которые связаны с активностью, умением отстаивать интересы компании и собственника, гибкостью и свежестью взглядов, умением найти компромиссы в согласовании действий руководителей и персонала.. И наоборот, в металлургической отрасли, в которой динамика изменений содержания и процесса труда основных категорий работников не так стремительна, а введение инноваций в наукоемкую отрасль ориентировано на более длительный период, требуется принятие корпоративной культуры предприятий, обучаемость по «стандартам» фирмы, как правило, внутрифирменное обучение в центрах обучения и переподготовки на предприятиях.

Для построения К-модели HR-специалиста в общей выборке и по отраслям нами была применена методология факторного анализа и его вариация (стохастический по методу главных компонент с последующим Varimax-вращением). В факторный анализ были включены 98 показателей: 88 компетенций и 10 качеств личности.

Первичный анализ факторных структур в общей выборке с учетом значимости факторных весов (для $n = 180$ чел.) показал, что в К-модель входят 96 из 98 компетенций. Эти данные говорят о том, что проект ФГОСа – III по управлению персоналом по перечню компетенций, которыми должны владеть HR-специалисты, составлен корректно, основываясь на реальных потребностях современных организаций. Так же в К-модель вошли 7 качеств личности. Вместе с тем, данная модель, на наш взгляд, мало применима на практике, так как характеризуется количественной избыточностью элементов. В целях дальнейшего практического использования К-модели необходимо было выделить компоненты, имеющие наиболее важное значение. С этой целью нами был проведен анализ полученных факторных структур и выделены компоненты, имеющие высокое значение факторных весов ($p \geq 0,6$).

Анализ полученных данных факторного анализа показывает, что в К–модель HR–специалиста попадают все группы компетенций и ни одна из них не может быть исключена из модели, что также подтверждает валидность групп компетенций проекта ФГОСа (табл.2).

Анализ таблицы дает основание утверждать, во-первых, что К–модель HR–специалиста имеет трехкомпонентную структуру и включает: качества личности, важные для профессиональной группы в конкретной отрасли, общекультурные и профессиональные компетенции.

Во-вторых, состав компонентов структуры модели включает как общий – единый перечень компетенций, составляющий около 30 % компетенций в факторной структуре в общей выборке работодателей (11 из 36) и в отрасли «металлургия» (11 из 37) и около 40 % - в отрасли «торговля» (11 из 27), так и частный – «отраслевой» – перечень компетенций, удельный вес которых достаточно велик и составляет, соответственно, по отраслям – 70% и 60 %.

В-третьих, отсутствие группы социально-психологических компетенций в структуре отраслевой модели в торговой сфере, на наш взгляд, свидетельствует о недопонимании ее работодателями в данной выборке, требует «встречного движения» со стороны ученых, профессорско-преподавательского состава о включении этой группы в модель с прицелом «на будущее».

Таблица 2 – Результаты преобразованных факторных структур К–моделей HR–специалистов в общей выборке работодателей и по отраслям

№ п/п	Компоненты факторных структур	Перечень номеров компетенций из проекта ФГОС ВПО по направлению «управление персоналом», квалификация «бакалавр», вошедших в факторные структуры *		
		общая	металлургия	торговля
1.	Общекультурные компетенции	2, <u>3</u> ⁵³ , <u>4</u> , 5, 6, 7, 8, 9	2, <u>3</u> , <u>4</u> , 12, 15, 17, 18, 20, 22	<u>3</u> , <u>4</u> , 5, 6, 7, 8, 10, 15
2.	Организационно-управленческие компетенции	<u>4</u> , 8, <u>12</u> , <u>18</u> , <u>19</u> , <u>20</u> , 29, 30, <u>31</u> , <u>32</u> , 33, 35, <u>36</u> , 37	<u>4</u> , 5, <u>12</u> , 13, 14, 16, 17, <u>18</u> , <u>19</u> , <u>20</u> , 21, 23, <u>31</u> , <u>32</u> , 33, 34, 35, <u>36</u>	3, <u>4</u> , 8, 10, 11, <u>12</u> , 14, <u>18</u> , <u>19</u> , <u>20</u> , 22, 29, 30, <u>31</u> , <u>32</u> , <u>36</u>
3.	Информационно-аналитические компетенции	3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 14, 15	1, 3, 4, 5, 15, 7, 14	6

⁵³ - жирным шрифтом и подчеркиванием выделены повторяющиеся номера компетенций во всех трех факторных структурах

4.	Социально-психологические компетенции	3, 5, 7, 8	2, 7	-
5.	Проектные компетенции	<u>3</u>	<u>3</u> , 4	<u>3</u> , 4
6.	Качества личности	уверенность в себе, самостоятельность, целеустремленность	работоспособность, ответственность, трудолюбие	самостоятельность, уверенность в себе, креативность

**Примечание: Перечень компетенций из проекта ФГОС ВПО по специальности «Управление персоналом»*

Необходимо отметить, что в состав К-модели HR-специалиста в общей выборке вошло около 40% компонентов от их первичного перечня. Наиболее полно представлены следующие группы компетенций: информационно-аналитическая - 56% от исходного числа компетенций; социально-психологическая - 50%; общекультурная и организационно-управленческая - 36%. В меньшей степени представлена группа проектных компетенций - 25% от исходного их количества. Так же в эмпирически полученную факторную структуру компетенций, которую мы можем рассматривать в качестве обобщенной К-модели, вошли такие качества личности, как уверенность в себе, самостоятельность и целеустремленность.

Содержательная интерпретация К-модели HR-специалиста в общей выборке позволяет заключить, что ее базовыми характеристиками являются широкий спектр общекультурных компетенций, а также двух групп профессиональных компетенций - информационно-аналитических, связанных с владением навыками и методами сбора информации подсистемы обучения и развития персонала, и организационно-управленческих, характеризующих владение навыками составления кадровой отчетности. Углубленный анализ модели в общей выборке показывает, что это работник со сформированной гражданской позицией, готовый к кооперации с коллегами и работе на общий результат, способный находить организационно-управленческие решения, знающий подсистему оценки персонала, свободно использующий нормативные правовые акты, умеющий работать с информацией, а также обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.

Анализ К-модели HR-специалиста по отраслям показал, что в ее структуре имеются существенные отличия. Содержательная интерпретация модели в выборке металлургической отрасли показывает, что это специалист с богатой общекультурной составляющей, имеющий не только активную

гражданскую позицию, знание, и понимание законов развития природы, общества и мышления, отличающийся работоспособностью, ответственностью, трудолюбием, но и приверженный этическим ценностям: уважению человеческого достоинства, честности, открытости, справедливости, порядочности, доброжелательности, терпимости. Необходимо отметить, что данная компетенция (ОК № 22) не вошла в модель в общей выборке и в выборке торговой отрасли. Это позволяет заключить, что в отрасли востребован не только инженер «с человеческим лицом», о чем свидетельствуют полученные ранее данные по выпускникам технического профиля [2, С. 44], но эти же требования предъявляются и к специалисту по работе с персоналом. То есть вопрос о модели компетенций профессиональной группы на предприятиях отрасли ставится широко – как общие требования корпоративной культуры. Так же анализ показывает, что высокая технологичность производственного процесса в отрасли актуализирует у HR–специалиста способность работать в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах.

Содержательная интерпретация модели в выборке торговой отрасли показывает, что это специалист, владеющий культурой мышления, готовый к кооперации с коллегами и работе на общий результат, знающий нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также владеющий навыками сбора информации. Помимо того, актуализируется готовность к участию в программах организационных изменений. В связи с тем, что данная отрасль является динамичной, жесткой, конкурентной, динамично изменяющейся, HR–специалист должен быть способным преодолевать локальное сопротивление изменениям со стороны персонала организации. Для этого ему необходимы такие личные качества, как уверенность в себе, самостоятельность и креативность, которую мы трактуем как гибкость и свежесть взглядов.

Полученные данные подтверждают поставленную гипотезу исследования и имеют существенное практическое значение в условиях модернизации системы высшего профессионального образования. В качестве необходимых и обязательных условий конструирования К–модели HR–специалиста выступают: участие работодателей; мотивация и личностная включенность самих студентов в процесс освоения компетенций; постоянная коррекция К–модели, которая динамично развивается в соответствии с требованиями рынка труда; социальное партнерство выпускающей кафедры и работодателей различных отраслей, результатом которого является уточнение отраслевого профиля специалистов, ориентирующего на адресную подготовку. Только в этом случае К–модель будет являться научной основой подготовки специалистов для отраслей народного хозяйства. Исследование подтвердило, что недостаточно сегодня формировать общую К–модель HR–специалиста, так как она не ориентирует

на «затачивание» специалиста к требованиям отрасли, соответственно, он имеет меньше шансов для трудоустройства без дополнительного обучения или переобучения. Этот вывод на наш взгляд является новой перспективой в исследованиях и требует своего подтверждения.

1. Батурина, О. Компетенции и роль HR-менеджера, Интернет-портал "Кадровый менеджмент", www.hrm.ru
2. Пономарев А.В. Формирование модели социально-личностных компетенций выпускника вуза / А.В. Пономарев, О.Я.. Пономарева. Екатеринбург, «Издательство УМЦ УПИ», 2008. 269 с.